



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Bersarkan hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Goal Setting*, *Employee Engagement* dan *Workplace Optimism* terhadap *Employee Performance*: Telaah pada Karyawan Telkom Indonesia Witel Tangerang” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
  - a. Berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 93 orang.
  - b. Pendidikan terakhir S1, sebanyak 84 orang.
  - c. Unit kerja *Corporate Customer Access Network* (CCAN), sebanyak 25 orang.
  - d. Lama bekerja di Telkom Witel Tangerang lebih dari 10 tahun, sebanyak 90 orang.
2. H1: *Organizational Goal Setting* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan Telkom Witel Tangerang memiliki pengaruh positif dari *Organizational Goal Setting* terhadap *Employee Engagement* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.963 dan *P Value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung Hipotesis.

3. H2: *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Workplace Optimism*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan Telkom Witel Tangerang terdapat pengaruh positif antara *Employee Engagement* terhadap *Workplace Optimism* dengan hasil *Standard Coeficiente* 0.988 dan *P Value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung Hipotesis.

4. H3: *Workplace Optimism* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Dalam hasil penelitian ini diungkapkan bahwa bagi karyawan Telkom Witel Tangerang terdapat hubungan yang positif antara *Workplace Optimism* dan *Employee Performance* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.972 dan *P Value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung Hipotesis.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran untuk Perusahaan

#### 5.2.1.1. *Organizational Goal Setting* terhadap *Employee Engagement* bagi karyawan Telkom Witel Tangerang

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan Telkom Witel Tangerang terdapat pengaruh positif *Organizational Goal Setting* dalam meningkatkan *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk aspek pada indikator GS6 yaitu karyawan diberikan *reward* berdasarkan pencapaian target/tujuannya dikarenakan merupakan *factor loading* yang terendah, sehingga peningkatan perlu diprioritaskan pada aspek ini.

Guna meningkatkan *Organizational Goal Setting*, perusahaan disarankan untuk memperhatikan secara teliti atas pencapaian target karyawan sebagai landasan untuk memberikan *reward* kepada karyawan yang telah mencapai targetnya. Berdasarkan target responden peneliti yaitu dengan melihat pendidikan terakhir karyawan yang mayoritas pendidikan terakhir D3 dan S1 selain untuk berinvestasi pada karyawan dan juga meningkatkan kinerja dan *skill* karyawan juga memudahkan karyawan untuk menduduki level yang lebih tinggi, perusahaan juga dapat memberikan *reward* dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan studi bagi D3 untuk ke S1 dan bagi karyawan pendidikan S1 dapat melanjutkan sampai ke jenjang S2. Untuk menunjukkan apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai tujuannya dengan memberikan penghargaan melalui diakuinya karyawan tersebut sebagai “*the best employee*”.

Perusahaan disarankan untuk tujuan harus terlebih dahulu mengkomunikasikan secara jelas sasaran bisnis strategis kepada seluruh karyawan karena tujuan perusahaan harus bisa dimengerti seluruh karyawan. Untuk dapat meningkatkan *goal setting*, karyawan juga dapat membuat tujuan individunya yang mendukung tujuan perusahaan karena setiap tujuan individu karyawan harus dikaitkan dengan strategi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga pelaksanaannya lebih efektif. Selain menggunakan metode SMART yaitu *specific, measurable,*

*attainable, relevant* dan *timely* perusahaan juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi tujuan mereka yang terkait dengan pekerjaan di masing-masing unit kerja, karena jika tujuan yang karyawan sarankan sesuai dengan tujuan perusahaan akan membantu perusahaan untuk mengembangkan strategi selanjutnya sehingga dapat mencapai tujuan. Melihat fenomena karyawan yang kurang paham mengenai visi, misi dan tujuan perusahaan perlu juga dilakukan mengkomunikasikan tujuan perusahaan secara konsisten dan secara teratur seperti *weekly meeting* dengan menekankan misi perusahaan dapat membantu menjaga karyawan tetap terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan (*employee engagement*).

#### **5.2.1.2. *Employee Engagement* terhadap *Workplace Optimism* bagi karyawan Telkom Witel Tangerang**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan Telkom Witel Tangerang terdapat pengaruh positif *Employee Engagement* dalam meningkatkan *Workplace Optimism*. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk aspek pada indikator EE2 yaitu karyawan merasa pendapatnya dipertimbangkan oleh perusahaan dikarenakan memiliki *mean* terkecil dan masih banyaknya karyawan yang menjawab 'netral', sehingga perusahaan perlu memprioritaskan aspek ini.

Karena di Telkom Witel Tangerang budaya kekeluargaannya tinggi dan tidak ada senioritas, Perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk memberikan pendapat

walaupun dari jabatan yang berbeda dan juga melibatkan karyawan pada saat pengambilan keputusan sehingga seluruh karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian penting di perusahaan yang akan meningkatkan *employee engagement*. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan akan membantu mengatasi masalah perusahaan yang lebih baik, peningkatan jumlah solusi kualitas, dan karyawan cenderung memilih solusi yang tepat untuk masalah.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan juga untuk meningkatkan indikator EE5 yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk bertumbuh di Telkom Witel Tangerang dikarenakan mempunyai nilai *factor loading* terkecil. Perusahaan juga perlu memfasilitasi memberikan peluang karyawan untuk bertumbuh seperti karyawan mendapatkan promosi/naik jabatan selain dilandasi oleh hasil penilaian kinerja karyawan juga oleh lama waktu bekerja. Semua karyawan perlu diinformasikan mengenai adanya perkembangan dan penetapan rencana promosi ataupun jika akan ada mutasi atau penugasan kerja sehingga akan mengurangi ketidakcocokan karyawan dengan penugasan yang diberikan perusahaan. *Career management* merupakan alat untuk memahami kekuatan, kelemahan kebutuhan dan keinginan karyawan atas karirnya, untuk merencanakan dan mengambil keputusan terkait karir karyawan (Blackford, 2016). Perusahaan juga perlu memperhatikan *career management* setiap karyawannya sehingga dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan profesional. Dengan *career management*

yang baik, perusahaan juga dapat memanfaatkan keterampilan karyawan dengan lebih baik dan juga membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berharga dengan memberikan apa yang mereka inginkan

Pada saat tidak adanya kebutuhan akan posisi untuk promosi, perusahaan bisa mempertimbangkan yang bisa dilakukan dengan *job enrichment* dimana menetapkan tanggung jawab tambahan kepada semua karyawan, sehingga karyawan akan merasa kesempatan tumbuh di kantor itu merata untuk seluruh karyawan.

#### **5.2.1.3. *Workplace Optimism* terhadap *Employee Performance* bagi karyawan Telkom Witel Tangerang**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan Telkom Witel Tangerang terdapat pengaruh positif *Workplace Optimism* dalam meningkatkan *Employee Performance*. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk aspek pada indikator WO3 yaitu karyawan merasa yakin dalam menjalankan tugasnya di Telkom Witel Tangerang dikarenakan merupakan *factor loading* terkecil, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan aspek ini.

Untuk meningkatkan *workplace optimism* perusahaan perlu mendorong pengambilan keputusan sampai ke tingkat terendah, untuk memastikan karyawan dapat membuat keputusan dengan tepat, perusahaan juga dapat memberikan *training* inovasi atau *problem solving* kepada seluruh karyawan tidak hanya pada level manager saja. Seluruh karyawan

juga perlu ditanamkan bahwa peran mereka di Telkom Witel Tangerang adalah penting sehingga menumbuhkan rasa percaya diri karyawan untuk mengerjakan tugasnya dan membangun rasa tanggung jawab karyawan atas tugasnya. Selain itu karena Telkom sudah mempunyai budaya yang optimis, namun karena mayoritas karyawan masih merasa kurang yakin atas pekerjaan mereka, sehingga perlu juga ditingkatkan lagi prakteknya pada aspek *corporate culture* yang dapat meningkatkan *workplace optimism*, misalkan seperti menekankan “*good thing will come from hard work*” dan juga Telkom juga telah mempunyai kegiatan *culture* setiap bulannya yaitu “*leader’s talk*” dimana pada saat kegiatan ini bisa diisi dengan program-program yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan rasa optimis mereka di lingkungan kerja.

#### **5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *organizational goal setting*, *employee engagement* dan *workplace optimism* terhadap *turnover*, *job satisfaction* atau *organizational commitment* yang bisa ditemukan dalam jurnal Nazir dan Islam (2017).
2. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang jauh lebih banyak, di mana terdapat sampel yang lebih

beragam contohnya tidak hanya pada Telkom Witel Tangerang saja tetapi bisa dikembangkan ke Witel lainnya, sehingga penelitian dapat membahas perusahaan keseluruhan yaitu Telkom Indonesia.

3. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak perusahaan BUMN lainnya karena peneliti melihat masih sedikit penelitian yang membahas mengenai perusahaan BUMN sedangkan BUMN merupakan perusahaan yang dituntut untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dan penopang perekonomian Indonesia, ataupun perusahaan swasta pada industri yang berbeda seperti *e-commerce*, perbankan/finansial dan sebagainya.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variasi jenis karakteristik berbeda tidak hanya pada karyawan tetap yang bekerja di Telkom Witel Tangerang seperti, meneliti untuk karyawan yang bekerja pada masing-masing Sentral Telfon Otomatis yang dibawah oleh Witel Tangerang, meneliti pada level jabatan yang berbeda dan lain-lainnya.